

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa (Ekhsan 2019:2). Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar meningkatnya kinerja karyawan nya dengan memberikan perhatian agar karyawan berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2019:67). Perusahaan pasti menginginkan karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan, bekerja secara baik, disiplin, inovatif, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga akan tercapainya tujuan dari perusahaan itu. Sebab dalam dunia usaha karyawanlah yang berperan paling besar dalam memajukan suatu badan usaha atau perusahaan. Membentuk dan mempertahankan

karyawan yang berprestasi adalah sebuah tantangan bagi setiap perusahaan, karena mempertahankan karyawan itu lebih sulit daripada harus mencari karyawan baru.

Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang benar-benar memperhatikan kinerja karyawannya dapat dilihat dari bagaimana kerja karyawan itu, seperti karyawan lebih termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi. Disini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Nurchayani and Andriyani 2016:502).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Pratama 2020:13). Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing- masing karyawan (Syafriana 2017:3)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan (Hasibuan 2021:118). Tujuan dari pemberian kompensasi adalah karyawan bisa memenuhi semua

kebutuhannya serta dapat berdampak baik juga pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2019:67). seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Nurchayani and Andriyani 2016:502). Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai norma etika.

Komponen dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Pemberian motivasi dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dengan ditambah pemberlakuan kedisiplinan sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut.

PT. Dutabudi Tulusrejo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri plastic yang berdiri pada tahun 1992 di Kawasan Rungkut Industri Surabaya, Indonesia. PT. Dutabudi Tulusrejo memiliki posisi penting dan menentukan dalam industri plastik, khususnya di Jawa, sehingga orang sering menyebut nya SUPERMARKET RESIN PLASTIK yang dapat mensuplai berbagai jenis resin plastik

sesuai kebutuhan pelanggan. Plastik yang dijual adalah plastic dalam negeri maupun import, beberapa Negara yang mengimport plastic ke PT. Dutabudi Tulusrejo adalah China, Korea, Thailand.

Namun, terdapat sedikit masalah yang terjadi di perusahaan yaitu penyelesaian pekerjaan yang sedikit tidak tepat waktu dan keterlambatan datang ke kantor. Karyawan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan kurangnya kesadaran diri dalam disiplin kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efektif. Banyaknya pekerjaan sehingga seringkali beberapa karyawan melempar tugas ke karyawan yang lain. Hal seperti itu seharusnya tidak terjadi apabila menerepan disiplin kerja, perlakuan atasan untuk memotivasi dan pemberian kompensasi dalam bekerja terjadi.

Suatu peraturan dalam sebuah organisasi/perusahaan dimana seorang maupun sekelompok orang yang memiliki kesadaran dan kesediaan yang tergabung dalam organisasi untuk mematuhi dan menjalankan norma-norma yang berlaku dalam peraturan tersebut. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Ekhsan 2019:2). Tujuan dari adanya peraturan adalah agar karyawan memiliki rasa disiplin dan bertanggung jawab agar produktivitas kerjanya meningkat. Jika kedisiplinan menurun maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data kedisiplinan tahun 2021 :

Tabel 1.1
Absensi Finger/Face Id Karyawan PT. Dutabudi Tulusrejo

<i>Tahun</i>	<i>Terlambat</i>	<i>Ijin Pulang Lebih Awal</i>	<i>Alpha</i>	<i>Total</i>	<i>Jumlah Karyawan</i>
2020	9	3	0	12	53
2021	12	6	0	18	55

Sumber : HRD PT. Dutabudi Tulusrejo

Berdasarkan tabel 1.1 dari tahun 2020 ke- tahun 2021 keterlambatan datang karyawan meningkat maka seharusnya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam pemberlakuan kedisiplinan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Syafrina 2017:5).

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dutabudi Tulusrejo”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum
 - Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
 - Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapatkan dari Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
 - Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo.
 - Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo.
 - Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo.
 - Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutabudi Tulusrejo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan motivasi, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi atau kepustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan dapat juga digunakan sebagai acuan penelitian yang sama.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti dan dapat berguna dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Halaman ini sengaja dikosongi